

法政大学学術機関リポジトリ

HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

戦前昭和期の労働組合：厚い中堅層の形成(4) 共済活動

著者	小池 和男
出版者	法政大学経営学会
雑誌名	経営志林
巻	47
号	4
ページ	4 1 -55
発行年	2011-01
URL	http://hdl.handle.net/10114/8779

〔研究ノート〕

戦前昭和期の労働組合—厚い中堅層の形成（4）
共 済 活 動

小 池 和 男

4.1. 製綱労働組合の共済活動

共済活動をみる意味

製綱労働組合はじつに多彩で高度な共済活動を展開していた。いまの労働組合よりもはるかに組合員の暮らしを助ける広汎な事業をおこなっていた。それこそまさに中堅層の発言を支える重要な基盤と考える。さしあたり、暮らしに心配があればどうして生産の工夫など前向きな問題にとりくむゆとりがあろうか、ということですませてもよい。だが、それですますには、共済活動の意味ははるかに大きい。

第1に、組合の結束を高め、経営への発言をつよめて組合員の働く条件とくらしを改善する。説明しよう。組合の結束を高めるとは、組合から抜けると、共済活動がりっぱであるほど、くらしを支える重要な要素を利用できなくなる。くらしに困るのである。つまり組合から抜けにくくなる。そのきびしい具体例は、次章でみる野田醤油争議にもうかがわれよう。

第2、組合から抜けにくくなれば、当然にその職場への定着性が高まる。大きな企業特殊熟練などという特異なことを前提にしなくとも、そういえる。定着性が高まれば、一方で生産の工夫の必要を強く認識する。市場メカニズムのもとでは、雇用を確保するには競争企業に敗れないようにするほかなく、それには生産の工夫が肝要となるからだ。他方、その生産の工夫をするノウハウも、長期雇用があり志があれば、身につけやすい。

以上のことに注目すれば、おなじような共済活動の水準でも、企業が主体でおこなうばあいと、労働組合が主体のばあいとでは、その効果に大きな差異が生じる。いいかえれば、だれが

掛け金をかけ、だれがカネを出資したか、さらにそのカネの配分をだれがきめるか、その運営主体が重要となってくる。この点、製綱労働組合はまさに労働者主体の共済活動であり、同時代の企業主体の共済活動と比較することで、貴重な示唆が得られるであろう。

日本の社会保険

暮らしにはさまざまなトラブルが、それもおもわぬときにおこってくる。重い病、働き手の死亡、事故、失業、そしてだれにも避けられぬ老いである。しかも、いつ、どれほどつらく襲ってくるか、だれにもわからない。そうであれば、それに対処する共済活動の意味はきわめて重かったであろう。とりわけいまより社会保険がはるかに少なかった分、その役割は格段に大きかった。その説明には戦前の社会保険制度から語る必要がある。そうでないと戦前の労働組合の共済活動の意味がなかなか了解されまい¹⁾。

戦前日本の社会保険がきわめてとぼしかった、と聞かされてきたであろう。たしかに西欧よりやや遅れていたが、いまの米ほど遅れていたわけではない。社会保険あるいは社会保障ともいうが、ここで「保険」とはいうまでもなく、だれにでも、いつおこるかもしれぬトラブルを、大勢が掛け金をかけて、助けあい対処しよう、というしくみにほかならない。「社会」とは国が法律で保険を制定し、加入を義務づけることをいう。法律で掛け金率をさだめ、困ったときの給付額をきめる。該当者は全員加入すべしという原則だが、加入しなくともまず罰則はない。したがってその普及は法律の制定よりも大分遅れる。

このうちどの国でももっともはやく制度がで

きるのは、職場での怪我や死亡への対処である。いまのことばでいえば「労災」すなわち「労働者災害補償保険」である。これは保険の掛け金をすべて会社側がはらう。日本では工場法のなかのひとつの条文として、1911年（明治44年）に制度ができた²⁾。

ついで病への対策は健康保険である。ドイツのみ鉄血宰相ビスマルクの手腕で1883年（明治16年）とやや早かったが、西欧諸国はほぼ第一次大戦前後に制定された。日本は1922年（大正11年）制定、実施は1927年（昭和2年）、それほど遅れたわけではない。米にいたっては未だそれがない。ただしくりかえすが、制度の制定、実施とは、実際上の普及を意味しない。加入しなくとも罰則がないからである。したがってその実施、普及には労働者組織の努力が必須となる。ともかく法律だけでいえば、この製綱労働組合のばあい労災は組合結成前から、そして健康保険が労働組合結成とほとんど同時に利用できた。

老いへの対策も西欧ではやはり第一次大戦前後に法律は制定された。日本は健康保険よりはだいぶ遅れたが、なお敗戦前であった。1942年制定の厚生年金法である、もちろんその普及ははるかあとにずれこんだが、もっとも遅いのは失業保険であって、日本の法律制定は1947年、敗戦後であった。以上の時点を念頭において、この事例の共済活動をみなければならない。おもに社会保険のない分野での活動をみていく。

なお複数の文献がこの組合の共済活動を記しているが、記述の間に齟齬がなく、共済活動についてもっともくわしいこの組合の歴史「団体交渉10年」に、おもによる。

老いへの対策

製綱労働組合共済部の「養老給与金」がある。その形成のこまごまとした過程はこの組合史にゆだね、1936年時点を中心にみる。というのは、これがその組合史の記すもっともあたらしい時点であり、またこの制度の規定が整備された1934年ごろから賃金水準、物価などもあまり動いてなく、まさに到達点の実態をしめすからである。

「養老給与金」は定年退職者に限って労働組合共済部が支払う。定年退職者のみが受けるのではなく、ごく一部の人になってしまう、とおもわれよう。それまでの自己都合退職者も解雇者も受けることができない、とおもわれよう。だが、もともと年金はいまでも長期勤続者に限られる。それに長期勤続者の自己都合退職はごくすくないのが通例だ。また解雇された人への支払いは、この組合が解雇退職手当として組合結成早々獲得している。その金額はすでにこのシリーズその2に記した。

その傍証のひとつは、共済部の実際である。共済部とは組合員のなかの希望者で、ほぼ組合員の8割が加入していた。給付金額は低くない。加入期間1年未満でも160円、あとは1年ごとに5円増し（ただし以上は男のばあいで、女は給付も掛け金も半額。以下男のばあいを記す）、したがって20年勤続の場合は260円となる。さらに「共済部脱退給与金」もあわせ支給する。それは勤続15年以上者では掛け金の1.5倍、したがって20年勤続の定年退職者は結局440円の受けとりとなる。

その意味を当時の賃金額に照らしてみると、商工省の賃金統計によって男生産労働者賃金をほぼ月65円とすれば、ざっと7ヶ月弱にあたる。今日と違い年金ではないが、けっして些少な金額とはいえない。なお、いうまでもなく、別に会社の規定による解雇退職手当が上積みされた。

ほかに「死亡給与金」、「廃疾給与金」がある。すべて業務上かどうかによる差異はない。企業主体の共済のばあい、業務上と否とに大差をつけるのとは異なる。死亡給与金は遺族に払う。加入1年未満は50円、あと1年ごとに10円、20年勤続のばあいは脱退給与金をふくめ430円、賃金の6.6ヶ月分にあたる。

廃疾給与金は怪我や疾病で働くことができなくなった場合に払う。いま20年勤続をとれば、自分で用を足せるばあいは4.7ヶ月、自分で用を足せないばあいは6.6ヶ月分となる。それであとは暮らしていける額とはいえないが、なにも保証のないばあいにくらべ、相当な金額といわざるをない。

失業への対策

「失業給与金」がある。会社都合解雇によるばあいのみとなる。ただし組合から除名、あるいは会社から懲戒解雇になった人は、受けることができない。会社が払う解雇退職手当のいわば上積みになる。加入期間1年未満は20円、1年ごとに3円を増す。かりに20年勤続者であれば80円、それに脱退給与金があわさるから結局260円、すなわち4か月分となる。キャリア20年のばあい、いまの失業手当にくらべ半分ほどのレベルにあたろうか。

ほかに、戦前に大切な給付金がある。「勤務演習及簡閲点呼給与金」と「入営及動員召集給与金」である。そのとき一日あたり1円20銭をはらう。それは当時の日賃金の半分ていどであろうか。いまの方には説明をしなければわからない。戦前、健康な男性は20歳（数え年で21歳）で2-3年間兵隊になる義務があった。徴兵である。兵営に入るので「入営」といい、その間を「現役兵」という。入営すれば働けず賃金がない。それではのこされた家族がこまる。もっとも現役兵は多く独身で扶養する家族がなく、一時金10円をはらう。「応召」はもっと大変で、現役をおえ除隊した後工場で働くが、いったん戦争が始まりそうになると、「応召兵」として戦場にふたたびおもむく。その人たちへもやはり10円の一時金であった。当然家族もちが多い。これではとても家族を養うにたりず、当時の労働組合は応召兵への給付を会社にねばりづよくとめた。その詳細は第6章でみよう。

ほかに健康保険のいわば上積みとして「長期疾病給与金」があった。6ヶ月以上病気で休むとき、一回限りで10円をはらう制度であった。その理解には当時の健康保険制度をざっとでも説明しておく必要があろう。いまとおなじく保険料は労資折半で、当時はそれぞれ100分の2であった。そして6ヶ月までの療養費をはらうのであった。いまと違うのは、業務上の負傷、疾病も含まれていた（再び注2参照）。

財源

共済活動の財源は3つあった。第1、組合員の掛け金である。男月50銭、女25銭、月賃金の

0.8%くらいか。なお労働組合費は男50銭、女30銭、あわせて1.5%ほどにあたる。いまの日本の組合費に近く、かついまの英米の組合費よりは高い。つまり、しっかりと組合財政を固めるために、低くない組合費、共済費をきめていたのである。

第2、組合員の出資金である。のちにみるように、カネを一次融通する金融部などの資金は、組合員から一口10円でつった。

第3、会社からの拠出金で、金額は組合員からの掛け金に近かった。それは組合設立時からのさまざまな会社寄付金をひきついでいる。製網労働組合ができたのは1926年、まさに健康保険法実施の前年であった。そして組合が前述した企業統一の団体交渉をおこなったのは1928年以降であった。その前はおもに事業所ごとの団体交渉であったが、わずかに4事項を企業統一交渉した。そのわずかに4事項のうち、とりわけ重要な事項はふたつあった。そのひとつが、健康保労働者負担分2%の半額に相当するカネを、会社が組合に寄付する、という件であった(p.74.)。この寄付分を組合員個人名義ながら組合が郵便貯金にして一括管理した。ちなみに、もうひとつの重要事項はさきにふれた解雇退職手当の制定である。ほかの2つとは、三大節を定休日として日給を支給するなど、休日関係の事項であった。

多彩な共済事業

共済事業は、上記共済部の活動にとどまらない。いまの労働組合よりもはるかに広い。すなわち金融部、住宅部、納税組合、貸倉庫におよぶ。

金融部とははじめは困ったときの一時融資にすぎなかった。不時の出費、災厄への一時的な融通であったが、しだいに自主的な労働銀行となった。出資者は1,755名、ほとんど組合員の9割におよんだ。一口10円をはらいこむ。出資の上限は1人5口までとされた。ほかに会社からの初期の寄付金によっていた。そのゆえに発足がはやく1930年からであった。そしてこの制度の好成績のゆえに、健康保険組合積立金、消費組合配当金もこれに組み込み、まさに労働銀行

の機能をもつにいたった。戦前期、組合がないばかり、この役割はおそらく庶民金融、質屋などがうけもっていたのであろう。

1936年現在、貯金総額14万6千円、貸付金総額6万3千弱に達する。組合員ひとりあたりそれぞれほぼ100円、40円ほどとなり、月の賃金額のそれぞれほぼ1.4倍、3分の2にあたる。さらに1934年9月以降一年間の利益金総額は4,852円になる。立派な業績といわざるをえない。

住宅部は住宅ローンを組合が貸し出す制度である。当時、銀行は庶民に住宅ローンを用意していなかった。もっとも1936年現在住宅部は川崎工場のみで、小倉、兵庫にはまだないが、それでもこの一年間に各700円を17名に貸しだし、建築戸数は16となっている。「労働」には住宅の写真などがありなかなか立派で、当時のブルーカラー用の社宅、ほぼ長屋だが、それよりはるかに広そうだ。ただし、当時の家屋建築費の何割にあたるかはわからない。

早くはじまった事業として消費組合がある。もっとも初期の発足は川崎工場で1927年、もっとも遅い兵庫でも1930年である。1935年末現在、消費組合員数は1,580名余、製綱労働組合員数のほぼ8割にのぼる、と組合史は記す (p.174)。出資金は1口10円、1935年度の売上金総額は45万7千400円、1組合員平均の利用額は289円、月賃金のおよそ3、4倍にものぼる。つまり年収の4分の1にもなる。すばらしい利用率といわねばなるまい³⁾。

労働会館

それというのも、各工場にそれぞれ自前の労働会館があり、その主要部分が消費組合の店舗となっているからなのだ。精米所までである。川崎の製綱労働会館は川崎工場敷地内にあり、土地300坪は会社から無償貸与されたが、そこに170坪余の建物を建て、組合本部、川崎支部の事務所はもちろん、さきに紹介した住宅部、納税組合、精米部がここに入る。同様な労働会館が小倉 (その状況は「労働」1934年12月号によく紹介されている)、兵庫にもある。兵庫にいたっては取得した土地が316坪と広いので、その一部に貸倉庫を建て組合が経営し、会社に月

270円で貸し付けている。

なお、その労働会館の建設資金の出所は、組合史「団体協約10年」本文のかぎりでは明記されていない。その土地建物の取得費、工費ははっきりと記されている。川崎の会館のばあい、土地は会社からの無償貸与、建築費は1万7千500円などである。だが、そのおもな資金の出所を組合史の本文は明記していない。

ただし、組合史巻末の関係者座談会記録に示唆がある。さきにのべたように健康保険組合発足時、労働者負担2%に加え、その半分にあたる1%を会社が組合に寄付する形をとった。組合はそのカネを組合員個人名で郵便貯金に積み立てていたが、その積立の一年半分を組合員から寄付してもらい、それが会館建設のカネの主要部分となった。それをもとに低利の借入金で会館をつくった、と関係者が話している (「団体協約10年」 pp.244-245.)。

その話は、あとで起こった遣い込みという不祥事の処理の仕方から、おそらくは事実かともう。遣い込みは組合金融部などからの借り入れによって処理された。労働会館建設費もそこからの借り入れとおもわれる。組合の金融部の事業成績はよく、年5、6千円の利益をあげていた。また消費組合の売上げの一部も金融部に預けられていた。金融部はもともと組合員の1口10円の出資からスタートしており、その意味で結局は組合員のカネで建てられた、とみてよい。

ただ、その説明が総同盟一般の事業の経費説明に比べ文書のうえでは足りない。総同盟本部の「日本労働会館」のばあいは寄付金を広く募り、寄付者の名が機関誌「労働」に明記され、いま何円あつまった、という記事がほぼ毎号ある。それに比べ製綱労働組合の組合史には記載がない。一部披見できた組合の時報「製綱時報」にも見あたらない。

なお納税組合とは、団体で納税すると奨励金がつき、それで会館の事務費を補ったことをいう。とくにこの事例では各人が毎月積立貯金をおこない、会館維持委員会が管理し年3分の利息をつけ、一面貯蓄の奨励にもなった、と組合史は記す (p.161)。

これほど多方面にわたる暮らしへのサービスをおこなう労働組合が、現在ではたしてあろうか。それもきびしい戦前期の産物なのだ。こう書けば、おそらく読者は、海軍という安定した顧客をもつ大企業の、まことに例外的な助けがあつてのこと、とおもわれるかもしれない。だが、以上の活動はけっしてこの製綱労働組合に限ったことではない。戦前、海員組合につぐ大きさをほこる労働組合、総同盟の方針であり、ほかにもかなりの組合がこうした共済活動をおこなっていた。以下それを一瞥しよう。

4.2. 他組合の共済活動

総同盟の方針

総同盟系以外もふくめ労働組合一般の共済活動をみようとする、もっともよい資料は内務省社会局「労働運動年報」となろうか。当時は非公開でも戦後は復刻公刊されている。その年々のシリーズで節を設けて共済活動へ言及しているのは、消費組合を別にすれば、1928年(昭和3年)からである。ただしその年、言及はきわめて短く10行ほどにすぎなかった。したがってごく一般的な状況の記述にとどまり、せいぜいつぎの諸点の指摘となる。

a. 共済活動はどの国でも労働者組織初期では団結のきずなというべきであり、日本でも当時の労働組織の大部分は共済活動をおこなっている。b. しかし、日本ではあまりそこに重きをおいていない。c. しかも健康保険法ができて、共済活動はやや「閑却」視される傾向がある。d. 当時の状況は、本人の死亡、疾病、入営、火災、家族の死亡などが対象で、共済金額は一時金3円から10円、財源は多くは一般組合費から、一部がべつに共済会費をとっている。ほぼ以上の指摘にとどまる(pp.203-4.)。それがわずかにより多く言及されるのは1931年(昭和6年)の年報からであるが、なお記述がすくない。

格段に詳しくなるのは1933年(昭和8年)の年報である。詳しくなったとはまさに実際の状況の変化をすなおに反映している。それ以前で

も共済活動がないわけではない。いやそれどころか、民間大企業や国営工場では高いレベルの共済活動があつた。鐘紡などごく一部の民間大企業の共済組合、また国鉄や海軍の国営工場、当時のことばでいえば「官業」である。それらの共済活動は1920年代(大正末期から昭和初期)からはじまっていた。鐘紡はとりわけ早く実に1905年からはじめた。こうした大企業分野では加入人員は多く給付水準は高いが、日本の雇用全体からみれば、ごく一部にとどまった。

ひろく一般産業におよぶのは総同盟の活動からであつた。その開始がまさに1933年なのであつた。なるほどそれ以前も一般産業で組合員の冠婚葬祭や災害負傷を共済する事業はあるにはあつたが、多くは組合支部(事業所レベル)の役割で小規模であつた。この時期から全国組織が大規模におこなうようになった。その理由は、総同盟系が組合内部の充実をはかり、共済活動を重視するようになったからだ、と「労働運動年報」はいう(p.185)。1933年総同盟中央委員会は傘下各組合に共済組合をつくるよう勧告したのである。ただし、その具体的な内容は、個別事例に当然ゆだねられた。

中央合同労組

個別事例をみていくほかない。「総同盟50年史」が代表的な事例として掲げるのは、共済事業一般については東京鐵工労働組合と中央合同労働組合であつた。総同盟の機関誌「労働」が共済活動を紹介しているのも、まず東京鐵工であり(33年4月号)、ついで中央合同労組であつた(同1933年5月号)。

なかで断然くわしく規約まで紹介しているのは、中央合同労働組合である。東京鐵工はほんの短い紹介にすぎず、その共済活動の範囲も狭い。これにたいし中央合同労働組合はその規約にとどまらず、その翌年大いに共済活動が拡充されたことも記している(「労働」1934年7月号)。ほかに規約まで紹介している事例はみあたらない。この中央合同労働組合を中心に製綱労働組合と比較して観察するほかない。また「総同盟50年史」は失業保険に関しては総同盟直轄の日本労働会館経営失業保険組合の規約も

併記している。その内容も製網労働組合の事例と比較しておく。

中央合同労働組合とは、総同盟の関東同盟の中心組合のひとつであり、1935年時点で3千名の組合員を擁し、団体協約締結数は5-7を数える、と「総同盟50年史」は紹介する。いささかの注釈をくわえれば、戦前の総同盟の組合組織は、大別2種あった。

ひとつはいまと同様に企業や事業所ごとに基礎となる労働組合をつくる。さきの製網労働組合などである。このばあい団体協約はほぼひとつとなる。そして関東同盟などの地域組織に加盟し総同盟を上部団体とする。なお製網労働組合は例外で、地域組織を介さず直接総同盟本部に加盟した（より詳しくはこのシリーズその3、第3節を参照されたい）。

他は、いまの労働組合と異なり、事業所や企業ごとの組織を支部と呼び（その従業員の全部ではなく一部の加盟にすぎないことが多い）、支部が複数あつまってひとつの労働組合をつくる。このばあい団体協約数とは、その支部ごと、すなわち企業や事業所の一部従業員（多数も少数もある）が組合員の1事例数をいう。中央合同労働組合、東京鉄工組合はこのタイプに属する。したがってさまざまな業種の労働者にまたがる。この特徴を念頭におかないと、共済活動のその後の発展、その水準の高低の理由をさぐるのはむづかしい。

この中央合同労働組合の共済事業は、それまで参加支部ごとにすでに部分的におこなわれていたものを1933年統合し、翌34年大いに拡充した。拡充された内容は「労働」1934年7月号(p.7)に紹介されているが、面接記事にすぎず規約原文は掲げられていない。以下は、不十分さを承知にうえて1934年拡充された内容を中心に、1933年の条件もときに記しておく。

製網組合との比較

その内容を、さきに記した製網労働組合の共済部活動とくらべながら観察しよう。すべての面で製網労働組合の方のレベルが高いが、その差は隔絶ではなくやや近接している。異同のおもな点を記す。

- a. 老いへの対策：製網労働組合にある養老給付金が、中央合同労働組合にはない。
- b. 失業への対策：中央合同労働組合は、失業への手当は1933年にはなく、1934年拡充して脱退給与金の2割増とした。脱退給与金とは、勤続におうじ掛け金総額を払いもどす。掛け金の払い戻し率は、つぎの表にみるように、製網労働組合よりすこしよい。

表4-1 共済制度の比較：その1
脱退給与金—製網労働組合と中央合同労働組合

	製網労働組合	中央合同労働組合
1年未満	なし	1/2
1-4年	1/2	1/2
5-9	3/4	1
10-14	1	記載不十分
15-	1.5	記載不十分
20-	1.5	2

ただし製網は失業給与金がある。かりに勤続20年をとれば、それは脱退手当金の5割にあたり、中央合同労働組合より確かに高くなる。それでも隔絶とはいえない。

なお、総同盟の日本労働会館の失業保険組合ははるかに低い。1年未満5円、あと1年ごとに2円にたいし、製網労働組合は1年未満20円、あと1年増すごとに3円、製網が格段に高い。ただし男のばあいであって、女はその半額だから、日本労働会館は製網の女とばあいと大差ないか。

- c. 死亡への対策：中央合同労働組合は1933年時点では、加入1年未満7円、あと加入年数におうじ、たとえば10年未満では50円であつた。しかるに1934年には死亡は200円と記す。この高額を支給条件は「労働」の面接記事ではわからない。これにたいし製網労働組合では加入1年未満で50円、1年増すごとに10円、最高の20年で230円、これに脱退給与金がかかる。もっとも中央合同労働組合も脱退給与金の上乗せがあるから、かなり近接かとおもわれる。
- d. 廃疾への対策：中央合同労働組合は1933年では、1年未満4円、あと1年増すごとに1

円、他方、製綱労働組合は1年未満50円、1年増すごとに10円である。うえの数値は自分で用をたすことができないばあい、自分で用をたすことができるときはその60%、製綱労働組合は半分とされるが、支給額の両者の差ははなはだしい。だが、中央合同労働組合は、この記事では記されていないが、死亡への給付からみて、おそらく1934年には大いに改善されたとおもわれ、その差は縮小した可能性がある。

- e. 入営：中央合同労働組合は2ヶ月以上の入営にかぎり3円、他方、製綱は10円、しかも演習などでも一日1円20銭をはらう。かなりの違いがある。

もちろん違いは小さくはない。まずカバーする範囲が製綱労働組合は広い。金融部とりわけ住宅ローンの部分が中央合同労働組合には欠けている。その理由は1933年時点では掛け金が違った。掛け金が中央合同労働組合ではわずか10銭であった。他方、製綱労働組合は男50銭、女25銭であった。

だが、翌1934年、中央合同労組の掛け金が大いに高まった。それまでの資格とは別に、50銭と30銭という高い掛け金の資格を新設した。ただし、どれほどの組合員がこの資格に応募したかはわからない。上記の給与金は50銭の場合を記した。50銭であれば製綱労働組合の男のばあいとかわからない。そして製綱労働組合は会社からの寄付があったのに相応し、中央合同労働組合も半額が会社負担となった。

総同盟系の他の組合もみておきたいけれど、資料がとぼしい。その機関誌「労働」は東京鐵工の事例の訪問記事を掲げているが、短すぎ内容がよくは把握できない。東京鐵工とは総同盟にもっとも古くから加盟している組合で、1935年時点で組合員4千名、協約締結数も13をかぞえていた（「総同盟50年史」p.369.）。それが1933年より共済活動をはじめた。ただし共済の範囲は製綱労働組合にくらべはるかに狭い。火災、傷病、死亡にとどまる。

ここからなにがいえるか。つまり製綱労働組合の共済はカバーする範囲が他よりも広く、か

つ給付金額で格段に高かった。もっとも、その差は明白でも、急速にそれに近づいた他の事例もあった。それゆえ製綱労働組合はたしかに良好な事例ではあるが、まったく例外的な事例とはいえないであろう。

製綱労働会館

さらにその先進性を緩和する分野がふたつあった。労働会館と消費組合である。この2点で製綱労働組合と他の総同盟系労働組合との差がやや小さくなり、製綱労働組合がまったくの例外とはいえないことが了解されよう。

当時の共済活動の拠点とはしばしば労働会館であった。もともと労働会館とは、総同盟のリーダー松岡駒吉が若いとき日本製鋼の室蘭工場で旋盤工として働き、そこではじめての組合活動を展開したおり、才覚を発揮し組合員から寄付をつのり、その地に労働会館を建てたことから始まった。1916年（大正5年）のことである。それをみて総同盟のリーダー鈴木文治が声をかけ、松岡を室蘭から全国の総同盟の専従者へとひきぬいた。

労働会館とは、企業から援助をうけず、多くは企業の外に労働組合の拠点をつくる、という意味があった。それゆえ総同盟はその建設に熱心であった。すでに1928年（昭和3年）総同盟の傘下の2大地域組織のひとつ、関東同盟は労働会館建設を決議した。そして1930年（昭和5年）三田の地にあった元ユニテリアン教会を、土地建物ともに買収した。総同盟のリーダー、鈴木文治も松岡駒吉もキリスト教信者であり、とりわけ鈴木はこの教会のメンバーであった。

こう書いていくと、わたくしごとながら、なつかしい20歳代の日々がおもいおこされる。戦後空襲で焼けの原となったこの土地に、木造2階建ての総同盟本部と全織同盟本部（繊維産業の労働組合、いまのUIゼンセン同盟）の建物があり、わたくしは議事録など貴重な資料を一冊ごとに借りるため1950年代後半何回もこの土地を訪れた。いまも総同盟の後身、友愛会館が立っている。

4万円で買収し1万5千円をかけて改造した。そのカネはまさしく組合員からの寄付によった。

その点はさきにもふれたが、総同盟機関誌「労働」が毎号、寄付者の名、寄付金現在高額を記して寄付を促した。まさに貧者の一灯によるものであった。1931年「財団法人日本労働会館」として発足した。

規模は小さくない。土地350坪（1200平方メートル弱）、建物のべ220坪、2階には組合大会を開けるホール、そして一階に傘下組合の事務所をあつめ、日々30名余の専従者が出勤していた。その日常の有様は「労働」1935年6月号の記事に描かれている（pp.14－15.）。労働会館はさまざまな共済活動も担っていた。失業保険組合についてはさきにのべた。さらに1935年にはアパートと診療所の設立が計画され、翌年落成した。

各地の労働会館

日本労働会館というまでなく総同盟の労働会館の中心ではあるが、ほかにもかなりの労働組合が自分の労働会館をもっていた。1936年には総同盟系で22をかぞえる。また日本労働会館より早いものもすくなくない。さきにふれたように1916年日本製鋼の室蘭の会館があったが、それは争議で敗北して消え去った。「総同盟50年史」によれば、1936年現在22のうち8が古い歴史をもつ。もっとも古いのは1926年（大正15年）の神奈川労働会館で、神奈川連合会という地域上部組織のもの、ついで1928年の日本縫工組合のものである。縫工組合とは鉄道省すなわち現 JR の被服工場の労働者である。おなじく28年、醤油製造労働者の藤岡労働会館、川口の鋳物労働者の川口労働会館、1929年繊維労働者の岳南労働会館、1930年造船の因島労働会館とつづく。

時期だけでいえば、製鋼の労働会館は川崎、小倉、兵庫とも1933－34年であって、けっして早いわけではない。ただし、その規模は上記22のなかでは大きかった。22のなかで建坪100坪をこえる4のうち3が製鋼のものであった。つまり製鋼労働組合はなるほど既存のなかでは立派ではあったが、時期からいって飛びぬけた例外とはいえない。

この大きさという点が、つぎにみる消費組合

あるいは購買組合の活動に効果的であった。そして労働会館の機能としても、まさにこの消費組合が重要であった。それは中央組織の労働会館ではなく、企業や事業所また地域の労働会館の役割であった。

おなじく大きさや歴史という点では、総同盟加盟ではないが、似た考え方をもつ海員組合などが各地に宿泊所の役割をもつ会館をつくっていた。ただし、総同盟とは相容れない左翼の組合の労働会館は、あまり資料がみつからない。労働会館だけではない。こうした共済活動一般についても案外に資料がみあたらない。活動はあったが資料がなくなったのか、それとも共済活動をそもそも軽視していたのか。多分後者であろう。

ただし消費組合ならば左翼組合も活動している。そして消費組合であれば、内務省の「労働運動年報」にも言及がある。つぎに消費組合をみていく。

消費組合の活動

消費組合（当時は購買組合ともいう）とは現在の生協にあたる活動をしていた。組合員の出資金をもとに、生活必需品を仕入れ組合員に売る。その活動について内務省社会局「労働運動年報」が節をもうけてとりあげるのは1933年版からであり、つづく34年版とあわせてもっとも記載がくわしい。それによれば1900年前後にすでにその動きもみられるが、そのあと姿を消すようで、長続きする組織は1919年総同盟の前身、友愛会のメンバーが組織した「月島購買組合」が最初という。とりわけ1924年労働運動がいわゆる「方向転換」して現実的な傾向を重視するようになってから、しだいに数を増し70ほどか、という。

大別ふたつの流れがあった。ひとつは「社会改造」の一手段として消費組合活動をおこなう「左翼」の流れであり、具体的にはストライキのときの兵站、すなわち生活物資の支給を重視する考えである。もうひとつは「中間営利機関」を排し、消費者としての労働者のくらしの向上をはかろうとする。とりわけ前者の理由によって、共済活動や労働会館などと異なり、い

わゆる「右翼」の組合にかぎらず、「左翼」にも広がっていた。ただし「労働運動年報」の記述では計70ほどの内訳ははっきりしない。総同盟系は1929年時点で21組合とし、その一覧表を掲げている。しかしその一覧表からもれているものもある。総同盟以外の右翼、中間派、また左翼別の消費組合数ははっきりしない。とにかく数だけは左右をとはず存在していた、とおもわれる。

ほぼ70という数は「労働運動年報」のかぎりでは、1934年まではあまりかわっていない。はっきり増減をいえないのは、数え方がかならずしも一貫していないからである。時系列の数字を追うことができるのは総同盟関係にかぎられる。つぎの表である。

表4-2 総同盟関係消費組合事業成績

年次	組合数	組合員数	1組合員あたり 一ヶ月利用高(円)
1928	13	5,064	7.73
1929	21	4,818	8.49
1930	21	4,640	9.93
1931	20	4,551	8.18
1932	19	3,839	10.52
1934	18	4,585	12.40
1935	18	5,358	11.39

出所：「1935年労働運動年報」p.198.

表から消費組合が、総同盟に関するかぎり、この期間ほぼよこばいであったことが読みとれよう。1928年の組合数を別にして、組合数、組合員数のいずれもそうである。唯一、組合員1人あたり利用額がやや上がっている。この時期、消費者物価などはあまり変動していないので、これは組合員がより多く消費組合を利用してきたことをしめす。当時、男生産労働者の月賃金額をごくおおまかに65円とすれば、その5分の1ほどを消費組合から買い物していたことになる。

この点を製綱労働組合とくらべてみる。さいわい1935年「労働運動年報」は、総同盟関係15組合の個別組合ごとの、組合員ひとりあたり1か月利用高を掲げている。20円をこえるものが4組合、うち3が製綱関係である。20-25円で

あつて月賃金の3分の1ほどにもなろうか。取り扱う商品群は生活用品のすべてをカバーしてはいないのだから、組合利用率は他の組合を概して超えている。

これほど活動ができるためには、店があるていど広くなければならない。それが労働会館の大きさに依存するのである。「労働」1933年6月号、また1934年11月号所載の写真つきの訪問記事によれば、川崎の製綱労働会館はのべ172坪、うち24、5坪を店にあてて。他の資料もあわせれば、取りあつかい商品は米、酒、味噌、醤油、砂糖、乾物類、さらに作業服、足袋などもある。精米部まであった。「労働」1934年11月号(p.9)によれば8人の「常任」が働いている。開店時間は当初は昼休と就業後2時間半であったが、しだいにのびたという。のびた開店時間は不詳である。

消費組合の方式は「労働運動年報」によれば2種あり、市価よりやすく売る廉価主義と、市価で売るが利益を配当で還元する方式である。製綱は後者をとっている。その方が市井の中小商人を圧迫しないからだ、との考え方である。なお配当は6分、とこの資料はいう。ただし、「労働」1933年2月号の訪問記事によると、出資金の配当にとどまらず購買配当があり、結末年約2割8分の配当になる、と記す。

そうじて共済事業開始の時期は、さきの内務省「労働運動年報」の概括にあるように、製綱労働組合が例外的に早いものではまったくない。総同盟系のなかでも共済の事業はすでに1930年ごろから一部工場ではじまっていた。そして製綱労働組合でも企業を統一した共済部をつくったのは、総同盟の方針設定の時期にあう。1933、34年であつて、総同盟の1933年の中央委員会決定の時期に近い。

悩みの種は、その「労働」の訪問記事でも、売掛金の回収であつた。現金売りでないために、そこに問題がのこる、と指摘されている。売掛金の回収にとどまらず、困った問題はなかなか記事にならない。その重要なひとつをのちにみる。

重要な点がある。それは製綱が他の労働組合の共済活動よりレベルが高かった理由である。

おそらくその重要なひとつは、それが企業ごとの共済活動であった、という点であろう。中央合同労働組合は複数の企業、事業所、それもさまざまな業種にまたがった組織であった。これにたいし製綱労働組合はまさに東京製綱というひとつの企業に属し、それぞれの事業所が共済活動の基礎単位であった。

なぜ企業ごとの共済活動であると有利と考えるか。共済活動はいまの健康保険や失業保険とおなじく、会社からの資金がないと、効果ある水準の給付がむづかしい、と考えるからである。いまでも健康保険や失業保険、厚生年金は、企業がすくなくとも半額を負担する。労働者だけの掛け金では給付のレベルが低くなり、暮らしを守るという実効がはなはだしく落ちる。

製綱労働組合はひとつの企業に属し、企業からの応分の拠出金を得ることができた。これにたいし組合組織が複数の企業、それもさまざまな業種にわたるばあいは、企業の負担を共済の要件として複数の企業にひとしく要求するのは容易ではない。業種が異なりまた規模も違えば、会社が拠出できる資金に大きな差が当然に生じよう。中央合同労働組合はこうした不利にもかかわらず、よくぞ製綱労働組合のレベルに近い共済活動をつくりあげた、とみるほかない。

こうして書いていくと、製綱のばあいはその企業に恵まれた、とおもわれるかもしれない。たしかにその面はあろう。海軍あるいは当時の大企業の代表、船会社、鉱山、発電所などを顧客とする安定した大企業だから、という面を否定はできない。だが、それはけっして特殊例外的な会社というわけではない。その点は総同盟系労働組合から視野を広げると了解されよう。

4.3. 労働組合の発言の重要性

先行する大企業の共済組合

まず民間大企業の共済組合が1905年（明治38年）ごろからすくなくから認められる。しかも製綱労働組合よりも概して共済水準は高かった。もっとも有名なのは鐘紡共済組合である。老いにたいして年金まで用意していた。年金額は賃

金の15%でいどにすぎないが、勤続におうじその比率はやや高まり、15年勤続者には20%を15年間払う（鐘紡100年史, pp.121—125）。こうした高水準の共済組合は国鉄をはじめ専売局、印刷局（いずれもいまの財務省）、通信部（いまの郵政省と NTT）、また海軍の造船工場などいわゆる「官業」すなわち国有工場に大いに広がっていった。（佐口 [1965] pp.29—6）。そして三菱造船など一部の傑出した民間大企業にも及ぶのであった。

こうした高水準の共済組合からみれば、製綱労働組合はむしろ低い。ただ、住宅、消費組合、労働会館など、企業主体の共済組合をこえて活動を広げている。それは労働組合が中心となって推進したからで、この点製綱労働組合の先進性が認められよう。鐘紡などは経営者の主導によるもの、また官業は国家公務員であり「恩給」の余沢にあずかった。民間の三菱造船などはおそらくは経営側主導のものの工場委員会活動による部分が大きかろう。こうしたなか、製綱という労働組合が主体となって推進した共済の意味をさぐるために、当時の民間大企業、それももっとも先行した事例と、この製綱労働組合を比較してみる。

比較する事例は、鐘紡と日光電気精銅所のふたつである。それをとりあげた理由は先行する事例であり、かつ資料が他より詳しいからである。共済の給付内容は、たんにその規約をみただけでなかなか分からない。そこでややくわしく説明した文書資料のある事例を用いた。当時の熱心なコンサルタントともいべき宇野利右衛門が、時間をかけて工場を訪れ見聞し調査した文章がある。鐘紡については自己の編集発行する雑誌「工業之大日本」に連載し、また日光については4日かけて尋ね、共済福利につき80ページをこす文章を書いている。

なお、鐘紡については会社の公開本（鐘淵紡績株式会社 [1922]）によるのがふつうだが、なるほど寄宿舎や社宅などにくわしい説明があるけれど、ここで注目したい共済部分はその規定類の掲載にとどまる。それでは数値不詳の部分がすくなく残る。それゆえ、ここでは宇野の文章におもによることにした（間 [1989a]

「1989b」)。もちろん、それだけのページ数をついやしても、なお不詳のところがすくなくない⁴⁾。

おもな項目をとりだし、他の資料とも照合して、わかる範囲で製綱労働組合の共済制度と比較したのが、つぎの表4-3である。なお本来はおなじ時点で比較すべきであろうが、先行事例をしめすという意味で、鐘紡も1906年、日光も1913年という古い時点をとっている。これにたいし製綱労働組合は1936年という、はるか後代をとっていることに留意されたい。鐘紡の1906年とはその共済制度が発足して1年ほどの時点であり、日光も1913年とはその制度発足して1, 2年という時期である。比較すべき項目は、まえに製綱労働組合の共済を観察したときに用いたものと同じである。

製綱労働組合との比較

表は3者の比較をまとめた。まったくの要約で、いろいろ説明を要しよう。表からつぎのことが指摘できる。

まず老いについては、断然鐘紡が高い。そもそも鐘紡は年金であるのに、製綱労働組合は年金ではなく一時金で払う。しかも金額が相当に異なる。製綱の一時金額は勤続などによってしだいに高くなるので、男子勤続20年の人をとれば440円、ざっと当時の月賃金のほぼ7ヶ月分である。これにたいし鐘紡は、勤続15年でも受け取り総額は年収の3倍になる。年金の高さは賃金の15%からはじまり、勤続に応じ若干高まる。勤続20年で20%となる。年金の支払い期間は15年が限度なので、その総支払額は、利子部分を別にしても、年収の3倍にものぼる。なお、日光は一時金で、しかも金額は製綱よりやや劣るとみて大過ないであろう。勤続15年でほぼ400-500円、一見製綱とかわらぬように見えるけれど、その適用は正規生産労働者の全部ではなく、ほぼその5分の1にあたる「高等職夫」すなわち「組長」と「副組長」にかぎられるようだ。そうじて製綱は、日光よりは高いが、鐘紡より歴然と低い。

死亡、廃疾となると、はっきりしない点があるけれども、鐘紡と製綱との差は大いに縮まる。なお鐘紡は対比のために、もっぱら非業務

上の数値をとる。製綱は死亡と自分で用を弁じることのできない廃疾には、440円、つまりざっと6.6ヶ月分、他の廃疾には4ヶ月の一時金を払う。他方鐘紡は、業務上は高い。その死亡は賃金の700日分以内、業務上の廃疾には400-600日分、とはるかに製綱をうまわる。ただし非業務上となると、死亡で500円まで、製綱との差は小さくなる。日光は、死亡につき葬祭量をあわせ20-30円にすぎない。

失業への給付も一見大差ない。会社の規定による解雇退職手当金を別にしての数値だが、製綱は一時金として保険掛け金の払い戻しにあたる共済組合脱退金、さらに失業給付金があり、計340円ざっと5ヶ月分を払う。鐘紡は共済組合脱退金が390円と製綱をわずかにこえる。他方、日光は解雇退職手当以外にはみあたらないようだ。ただし、鐘紡との比較で付言しておきたい。一見金額に大差ないけれど、企業だけによる共済は脱退金にとどまるのにたいし、労働組合であれば別に失業給付金も用意し、失業に真剣に対処しようとしている。ここに労働組合が推進する利点のひとつがある。

応召については比較できない。もちろん応召、訓練という制度はあっても、鐘紡と日光は、こうした対策ができるには時代が早すぎた。

疾病については比較がむづかしい。健保ができる前は鐘紡や日光が高い。鐘紡は病気にたいし、4日目から賃金の半分を3ヶ月まで、ただし勤続5年以上者には5ヶ月まではらう。日光は病気には賃金の60-90% (あとにいくほど高くなる) を払う。ただし、この資料のかぎりではその期間がわからない。他方、製綱は健保ができていたので、その上積みでよく、6ヶ月以上の長期病気のととき10円は払う。

健康保険制度ができるとき、鐘紡の共済制度はそれに吸収され、その法定レベルをこえる部分をのこそうとしたが、なかなかうまくいかなかったらしく(「鐘紡百年史」p.126-7., 佐口[1965] p.37.), 結局、製綱との差が小さくなったようだ。財源では、なお不詳の点が多いけれど、概して大差ないとおもわれる。製綱の健保は本人、会社それぞれ2%づつの負担、会社がさらに1%分を組合に年々寄付している。鐘紡

は共済のときは本人2%, 会社はそれ以上(額は不詳), 日光は前記文献のかぎりでは半々ともわれるが, はっきりしない。

困ったときの一時金の融通は, 3者に認められる。ただし金額は表示に大きな幅があり, 比較はむづかしい。

表4-3 代表的な事例の比較, 要約表
— 製網労働組合, 鐘紡共済会, 日光銅共済会

	製網	鐘紡	日光
老			
養老		年金	
勤続20年—	440円=7ヵ月		
勤続15年—		年収の3倍	400—500円
死亡(非業務上)	6.6ヶ月	500円まで	20—30円
廃疾(非業務上)	430円	勤続などによる	
負傷	あり	不詳, 一説に500円以内	10—50円
		全額	あり
		3ヶ月	
		5年以上勤続5ヶ月	
失業			
解雇退職手当以外			
失業給付金	20年勤続		
	80円		
脱退金	340円	390円	なし
		保険掛け金の全額	
応召	10円	早すぎる時代	早すぎる時代
疾病	健保		
長期上積み	10円	4日目から1/2	60—90%
	6月以上の長期	3ヶ月	いつまでか不詳
		5年以上勤続5ヶ月	
分娩	あり	あり	あり
金融部			
一時金の融通	10円1回	1—50円	10—50円
住宅	住宅ローン	社宅	社宅
	700円	寄宿舎	寄宿舎
	16戸		
消費組合	あり	あり	あり
利用高	収入の4分の1	不詳	不詳
労働会館	あり		
	当時の最大級	なし	なし
財源			
健保	本人2%		
	会社3%		
共済	0.8%	本人3%	ほぼ半々か?
	会社寄付金	会社半分以上	

出所: 製網労働組合: 「団体交渉10年」

鐘紡: 宇野右衛門「鐘紡の職工待遇法—工業の日本より抜粋」間宏監修「日本労務管理史資料集」第2期第1巻, 1989, 五山堂。佐口卓 [1965] pp.30—33. また, 鐘紡 [1922] にもよる⁴⁾。

日光電気精銅: 宇野右衛門「模範工場集」間宏監修「日本労務管理史資料集」第2期第9巻, 1989, 五山堂。

差異

住宅が注目される。鐘紡も日光も社宅と寄宿舎中心にたいし、製綱労働組合は自宅の建築費をローンとして貸し出した。700円である。ほぼ1年分の収入にあたり、建築費の全額ではないにしても、相当な割合にのぼるであろう。実際に1936年には16戸建築された。貸出件数は1935年で17戸、組合員の数1,800人のほぼ1%にすぎないが、当時この制度は川崎にのみあり、そこをとれば2%ほどの割合となろうか。庶民にローンなどを用意する銀行などがなかった時期、立派な成績ではないだろうか⁵⁾。

鐘紡は女性労働者が多く寄宿舎や社宅中心となり、日光は山中で社宅なしには人を集めるのがむづかしい。日光の寄宿舎は独身男性用であった。なおブルーカラー用の社宅は概して狭く、大きくても6畳、4.5畳、3畳であったようだ。つまり、製綱は自宅という、企業から切りはなれされた住まいを、しかもより広く、少ないながら推進しようとしていた。

消費組合は3社ともあるけれど、その水準の比較は資料上むづかしい。製綱はさきにもふれたように月賃金の3分の1ないし4分の1ほども利用していた。だが、対する鐘紡、日光の利用額はわからない。別に出資額、積立金、利益金などはわかるが、共済制度の歴史の長さの差、また時点の差があり、単純に比較はできない。

明白な差異は労働会館であろう。製綱は企業内とはかぎらず企業外にもある。川崎は企業のキャンパス内であるけれど、兵庫は外にある。また、なかにあっても運営はまったく組合の手にある。その労働会館は、製綱は日本の各種労働会館のなかでは大きかった。その大きさを存分にいかし消費組合、購買部が活動できた。店を労働会館におくことができた。また、さまざまな組合関連組織の事務所もそこにおくことができた。そうした企業外に広がる活動が、鐘紡や日光にはみられない。消費組合の運営は会社手にある。

もっとも注目すべきは、その運営にある。共済組合の運営は、製綱はもちろん労働者側が一手ににぎる。他は会社がほぼにぎる。鐘紡は、

本部役員はすべて経営のナンバーワン支配人が選任し、支部役員も委員長は工場長、委員4名のうち3名のみ組合員の互選であった。日光はこの資料のかぎりでは不詳である。

以上をまとめると：

- a. 一部の項目で組合主体の製綱が劣るのは事実である。老いへの対策などである。
- b. だが多くの項目であまりかわりない。
- c. 差異は、逆に民間大企業がおよばなかったところに製綱がのりだしていることだ。それは企業外につらなる点であろう。住宅、消費組合、労働会館などである。住宅は、社宅や寄宿舎という企業のなかにある施設とは別に、自宅建築をローン制度で助けた。消費組合にしても企業のなかでも、企業に依存しない労働会館を立て運営した。失業についても、額は高くなくとも、製綱は解雇退職手当をもちろん獲得したうえで、共済組合脱退一時金のほかに、失業給付金を用意した。それは企業主体の共済組合の視野の外であった。おそらく、この点に労働組合推進の利点がしめされている、と考える。
- d. おそらくもっとも注目される差異は、共済組合の運営主体であった。運営機関のメンバーである製綱は労働者側、他の事例は会社側であった。カネの出どころも労働側が多かった。なによりもそのカネの配分をきめるのが労働側であった。その点で企業主体の共済活動とは、大いに異なる。

遣い込み

だが、労働組合が主体となる共済活動には、危険ものこる。危険とは遣い込みである。それはなにも日本だけの問題ではなく、労働組合法ができる前にはどの国にもおきた問題であって、古典的には英の労働組合法成立のきっかけとなった。1860年代なかば、英のいくつかの労働組合の基金が持ち逃げされた（山中篤太郎[1932]）。労働組合法がないとは、労働組合に法人格がなく、したがって預金には個人名を用いることになる。そうであれば労働組合役員個人が持ち逃げする可能性が大きくなる。

製綱労働組合というすぐれた事例も、その問題からまぬかれなかった。というより、カネがあっただけおこりやすい。しかも表面化し文書がのこっている、おそらくはわずかな事例のひとつかもしれない。ここで利用できる文書は「労働」のふたつの記事である。「製綱労働時報」にも記載があるが、その時期の「時報」は披見できなかった。「労働」の記事のひとつは1933年9月号 p.19, 全1ページをあてた「製綱背任問題の真相とその前後処置について—製綱川崎支部声明書を発す」、他はおなじく「労働」1933年9月号 pp.2-3.「会計監督制度を整備せよ 製造綱労働組合の不幸事件に鑑みて」である。

ことがおこったのは製綱労働組合金融部である。それはくりかえしふれたように一種の労働銀行であって、組合員が一口10円の出資をおこない、それにそれまでの福利関係の会社寄付金、預金一般、貸付、そして健康保険積立金や消費組合の配当金もあつかうようになった。1934-35年時点では年5千円弱の利益金をあげていた。

その金融部の川崎支部の長、それを兼ねた製綱労働組合川崎支部長（川崎工場労働組合委員長にあたる）の要職にあった人が、1933年8月休暇をとると称し姿を消し、数日後製綱組合長あて背任を告白した手紙をよせ、その後の捜索によっても行方知れずであった。組合長は早速組合の幹部会をひらき、調査をおこない、不正遣い込みが8,700円余であることをたしかめた。前後策を協議、結局組合金融部本部から5千円、製綱組合支部基金から1千円、同本部組合基金から2千円の借入れで一時処理し、その返済計画を発表した。そして共済金融の事業に支障のないよう処置した。この事例の金融部また共済事業、それに労働組合基金の健全さによってとにかく対処できた。そのことは後年の会計報告によって確かめることができる。

その一部始終を総同盟機関誌「労働」はきちんと記した。そして会計制度、監査制度を整備せよ、との方針を明示した。ただし製綱労働組合の歴史「団体交渉10年」ですら、この件はわずか2行ふれるにとどまり、その経緯、とられ

た対策などはほとんど記されていない(p.210)。いかに表面化しにくい事象であることか。

以後も日本では労働組合法は敗戦までできなかった。敗戦後の東大総長、若き日の内務省社会局スタッフ南原繁が奮闘し草案をつくったが、ついに議会をとおらなかった。そこで労働組合は基金の出納管理に、たとえば4人の連名、印鑑も4個そろえることを要する、などと苦心した。なかなか苦勞があったのだ。おそらく、こうした持ち逃げは表にでないまま処理されたのであろう。労働組合法の肝要な意義のひとつがここにある。

含意

いったいこの戦前昭和期の労働組合共済活動は、なにを語るのであろうか。おそらくは自助努力、しかもそれを自分たちでつくりあげる組織の働きとして実現することの大切さではないだろうか。それなしには雇用もくらしも保てない。

今日それを性急に社会保障にすべてをもとめる。なぜなら先進国は福祉国家でありそれを実施しているからだ、と誤解する。いいかえれば政府にすべてを求める。だが、いうまでもなくどの国の政府も万能ではない。あるいは、日本自体を誤解して、企業にすべてを求める。日本は「終身雇用」であったから、企業が面倒をみてくれた。昨今それが崩れたから問題がおこった、という誤解である。

だが、先進国は福祉国家であっても万能ではなく、企業は「終身雇用」を標榜してももちろんすべて面倒をみることができるわけではない。働く人たちの自助努力が欠かせない。しかも自助努力は個人の力だけではたりず、つとめて自分たちの組織をつくり、それを働かせていくことが肝要だ。そうした面倒なことを、戦前昭和期というきびしい時代に、こつこつと積み上げてきた組織があった。小数ながらまったくの例外というわけではなかった。そのめざましい一例が総同盟の組合ではなかったか。これがこの章の語りたかったことである。

なおこの問題がある。労働者個人が対応し

にくいばあいである。いわゆる非正規労働者といつてよい。自分たちの活動ではそのていどの水準も獲得がむつかしい人たちである。政府に全面的に依存するのか、労働組合の工夫にまつのか、それとも自分たちの組織をなんとか作るのか。かつてのイギリスの例にならえば、労働組合が組合費の低い組合員資格を設ける。それでなんとかやりくりする。あるいは日本国内ではかつてのゼンセン同盟が中小企業労働者の組織、地方繊維部会をカネの面で助けたように、また現今パートを大いに組織しているように、そうした活動の拡大に期待したい。

注

- 1) 萩原進氏によれば、日本の庶民層の、とりわけきびしい境遇にある人々は、職業や境遇におうじて、実質的に困ったときの助けあいをしてきた。労働組合との違いは、そのカネの集め方、出し方にある。労働組合は組合員から掛け金をあつめ出資金を募った。これにたいし旧来の庶民層のばあいは、そのなかのいわばボスたちがカネを出した点にある、という。
- 2) より正確には、こう簡単には書けない。なるほど1911年の工場法はその15条に、業務上の負傷、疾病、死亡についての事業主の全面的な支払いを規定している。だが、その後1922年成立の健康保険法では、この点をややおかしい形で引き継いだ。すなわち業務上の負傷、疾病についても業務外のことと同様、健康保険法の対象とした。そして健康保険法の掛け金は、業主と従業員それぞれ折半であった。それでは従来、業務上の事柄についての事業主の全額負担がなくなる、という不満が高まり、とりわけ総同盟以外の組合の健康保険法反対ストライキまでおきる事態となった。政府の言い分は、業務上は全額事業主負担、業務外は事業主負担3分の1だから、それらをあわせれば折半でよい、との主張であった。これにたいし総同盟はこの点は将来の改善をめざし、積極的に健康保険組合設立を目指す方針であった。おそらくそうした事情をふまえて、この東京製綱会社側が法定以外に労働者負担分の100分の2の半分にあたる金額を組合に寄付する、ということにしたのであろう。この辺の一般的な経緯は、たとえば吉原健二、和田勝 [1999] (625p. pp.58-60.) 参照。
- 3) 初期の製綱労働組合川崎支部の消費組合については、内務省社会局「労働運動年報」1928年版がその規約とともにくわしく紹介している。特記す

べきは市価主義であって、「小売商人との競争を齎し 却って弊害あるべきを以って」廉価主義をやめ利益金を配当する方針をとった。6分の配当をすでに初期からおこなっている。初期は昼休みと就業時間後2時間計2時間半の営業であった。それでも420人の組合員のうち、半年の期間内で使用しなかったものは「僅か15人に過ぎず」、と前掲文書は記している (p.162-164.)

- 4) 鐘淵紡績株式会社 [1922] は、1919年ILO 国際労働機構ワシントン会議に日本の経営者代表として参加した武藤山治が、他国からの会議参加者に英訳してくるべく用意したものである。おそらく鐘紡のスタッフに書かせたものであろう。内容はかなりが規約、規則類の記載であって、かならずしも金額がはっきりしない点も残る。そのため宇野の文章に頼る点もすくなくない。
- 5) 製綱労働組合が住宅ローンの嚆矢というわけではない。すでに1905年小野田セメントは住宅建築費を貸付け、持ち家を促していた、との指摘がある (石坂巖 [1974] p.54.)。ただし、その金額、またブルーカラー層にも貸付けたのか、などは不詳である。製綱のばあいは明白にブルーカラー層を対象としていた。

文献：

- 石坂巖 [1974] “企業福祉の生成と展開—日本的性格”，佐口卓偏「企業福祉」至誠堂，pp.43-89。
 鐘紡株式会社社史編纂室 [1988]「鐘紡百年史」鐘紡株式会社，1,086p。
 鐘淵紡績株式会社 [1922]「鐘紡従業員待遇法」135p. なおここでは「日本<子供の歴史>叢書20」1998，久山堂，所収によった。
 佐口卓 [1965]「日本社会保険史」2版，(初版は1957年) 日本評論社，251p。
 日本電気株式会社社史編纂室 [2001]「日本電気株式会社百年史 資料編」日本電気株式会社
 間宏監修 [1989a]「鐘紡の職工待遇法ほか “工業之大日本”より抜粋」日本労務管理史資料集，第2期第1巻，五山堂，217p。
 同 [1989b]「模範工場集 日光電気精銅所，帝国製麻大阪工場，東洋紡績姫路工場，日本労務管理史資料集」第2期第9巻，五山堂。
 三菱重工 [1957]「長崎造船所100年史」
 山中篤太郎 [1929]「労働組合法の生成と変転 英国」同文館，611p。
 吉原健二，和田勝 [1999]「日本医療保険制度史」東洋経済，625p。